

5-Punkte-Programm

2023-2028



FSG

**Gerechtigkeit jetzt!
Solidarity forever!**

FSG-Bundesfraktionskonferenz 20. Juni 2023

Inhalt

Einleitung.....	3
Mehr vom Leben – kürzer arbeiten	4
Arbeitszeit, Freizeit & Familienpolitik	4
Bildung	5
Mehr Netto für die vielen – Millionärssteuer für Reiche	7
Verteilungsgerechtigkeit.....	7
Armutsbekämpfung, prekäre Beschäftigung.....	8
Mehr Sozialstaat – für weniger Sorgen	10
Sozialversicherung.....	10
Gesundheit	11
Pensionen.....	12
Pflege	13
Mehr Schutzgesetze – für mehr Sicherheit	15
Arbeitnehmer:innenschutz	15
Arbeitslosengeld	16
Mehr Mitbestimmung – für ein leistbares Leben.....	18
Strukturwandel & Klimakrise	18
Sozialpartnerschaft, Kollektivvertrag	19
Demokratie, Betriebsratsarbeit.....	20

Einleitung

Die Herausforderungen und Krisen der letzten Jahre haben unser gesellschaftliches Zusammenleben massiv beeinflusst. Viele Krisen trafen unser Land, aber auch Europa und die Welt völlig überraschend. Weder die Bevölkerung noch die Politik waren darauf vorbereitet. Sie zeigten daher die Schwächen in unseren bestehenden Systemen auf.

Die Klimakrise, die COVID-Krise, der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, die Versorgungskrise, die Teuerungswelle, aber auch die voranschreitende Digitalisierung und künstliche Intelligenzsysteme beeinflussen nachhaltig, wie wir künftig leben und arbeiten werden. Sie haben aber auch viele Problemlagen in den Hintergrund gerückt, wie zum Beispiel die Aushöhlung bzw. Umgehung von Arbeitnehmer:innenrechten oder den Versuch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die betriebliche Mitbestimmung bzw. Betriebsratswahlen zu verhindern.

Die Herausforderungen für die kommenden Jahre haben sich für uns krisenbedingt somit vervielfacht. Die ungewisse Zukunft, wie sich die Welt weiter verändern wird, aber auch die Sorge vor gesundheitlichen Gefahren oder die Angst vor finanziellen Notlagen führen zu Verunsicherung in unserer Gesellschaft. Diese Verunsicherung ist der Nährboden für demokratiefeindliche Kräfte. Wir sehen uns heute zunehmend den Angriffen einer gewerkschaftsfeindlichen Politik ausgesetzt, wie zum Beispiel die Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche, die Entmachtung in unserer Sozialversicherung oder die Aushöhlung des Schutzes gegen Sozialdumping deutlich zeigen.

Wir sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen stehen für eine Gesellschaft, in der wir aufeinander zugehen, aufeinander schauen und füreinander einstehen und niemals gegeneinander aufhetzen. Wir kämpfen für eine Gesellschaft, in der Faschismus, Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus keinen Platz haben. Wir wollen eine vielfältige Gesellschaft, in der die Arbeitnehmer:innen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen und die Sorge um eine gesunde Umwelt ernst genommen wird. Wir kämpfen für ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben für alle und setzen alles daran, alte Geschlechterrollen endlich hinter uns zu lassen. Wir führen daher den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen im Interesse der arbeitenden Menschen umso vehementer weiter und fordern: „Gerechtigkeit jetzt! Solidarity forever!“

Die ureigenste Aufgabe der Gewerkschaften war und ist die Regelung von Löhnen und Gehältern. Diese Aufgabe lassen wir uns von niemandem entreißen! Eine solidarische Lohnpolitik ist DAS zentrale Mittel zur Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands. Von der Steigerung der Produktivität müssen auch jene profitieren, die diese erarbeiten. Daher ist für die Lohnforderungen der Gewerkschaften die Entwicklung der Produktivität ein wesentlicher Faktor. Daneben müssen auch die Wertsicherung der Löhne bzw. Gehälter sowie das Schließen der Lohn- bzw. Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern jedenfalls außer Zweifel stehen. Diese Grundsätze müssen auch in unsicheren Zeiten weiter gelten.

Ein gutes Leben für alle, Wohlstand, Gerechtigkeit, Mitbestimmung und Freiheit gibt es nur in stabilen Demokratien. Dafür braucht es unsere gewerkschaftliche Solidarität, dafür braucht es starke sozialdemokratische Gewerkschaften und dafür braucht es ein Programm für die kommenden fünf Jahre. In fünf Punkten haben wir die zentralen Herausforderungen und Lösungsvorschläge benannt.

Mehr vom Leben – kürzer arbeiten

Arbeitszeit, Freizeit & Familienpolitik, Bildung

Arbeitszeit, Freizeit & Familienpolitik

Die Regulierung von Arbeitszeit ist nicht nur zum Erhalt der Arbeitskraft und der Gesundheit wichtig, sondern sie stellt auch sicher, dass Menschen Zeit zum Leben abseits der Arbeit haben. Die Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche im Jahr 2018 war daher ein ungeheurer Angriff von ÖVP und FPÖ auf die Lebenszeit der Menschen.

Der Arbeitsdruck steigt durch die schneller werdenden Produktions- und Arbeitstechniken massiv an. Das gefährdet nicht nur immer stärker die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, sondern schlägt sich auf das gesamte Leben negativ durch. Vor allem junge, zumeist gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen wollen sich diesem Druck nicht mehr aussetzen. Aber auch erfahrene, ältere Arbeitnehmer:innen wollen oder können mit der gestiegenen Arbeitsverdichtung oft nicht mehr mithalten. Zu Recht werden kürzere Arbeitszeiten und mehr Freizeit zur Erholung gefordert, um Job und Privat- bzw. Familienleben besser in Einklang zu bringen.

Für die Zukunft müssen wir Arbeit und Arbeitszeit neu denken: Wir arbeiten, um zu leben, und leben nicht, um zu arbeiten! Es muss und darf daher in unserer Gesellschaft nicht so sein, dass die einen bis zum sprichwörtlichen Umfallen arbeiten und andere keine oder zu wenig Arbeit haben. Es ist eine Frage der gerechteren Verteilung der vorhandenen Arbeit, auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern. Um Frauen zu entlasten und Männer stärker an Betreuungspflichten zu beteiligen, bedarf es der Umsetzung des Familienarbeitszeitmodells sowie des flächendeckenden Ausbaus von Kinderbildungs- und Pflegeplätzen. Für Alleinerziehende braucht es zusätzliche Unterstützung.

Wir fordern:

- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit.
- Sechs Urlaubswochen für alle, zusätzlich eine Woche für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen.
- Nachholen von Feiertagen, die auf das Wochenende fallen, am darauffolgenden Arbeitstag.
- Gesetzliches Wahlrecht für Arbeitnehmer:innen auf Zeitausgleich oder Auszahlung bei Mehr- und Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen.
- Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben.
- Regelungen zur Einschränkung geteilter Dienste.
- Recht auf Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent, die Anrechnung des Zuschlags auf Zeitausgleich sowie den Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraums für Teilzeitbeschäftigte.

- Der arbeitsfreie Sonntag muss als Grundprinzip bestehen bleiben, Sonntagsarbeit muss auf Ausnahmen beschränkt bleiben.
- Ein Euro Zuschlag pro Überstunde, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu zahlen hat.
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen sowie wirksame Sanktionssysteme.
- Aufschlag auf vorenthaltene Arbeitnehmer:innenentgelte bei gerichtlicher Durchsetzung.
- Beschränkung von All-in-Vereinbarungen.
- Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit.
- Freie Dienstnehmer:innen in den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG) aufnehmen.
- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht. Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes in Verbindung mit dem dafür benötigten Personal, Ausbildungsinitiative sowie höhere Durchlässigkeit im Bereich der Elementarpädagogik.
- Schaffung der Rahmenbedingungen für eine rasche Umsetzung eines verpflichtenden und beitragsfreien zweiten Kindergartenjahres für alle.
- Auf Basis eines höheren Gesamtbetrages soll das Kinderbetreuungsgeld von einem Elternteil maximal bis zum 24. Lebensmonat und vom zweiten Elternteil maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden können. Die arbeitsrechtliche Karenz inklusive Kündigungsschutz sollen an dieses Modell des Kinderbetreuungsgeld angepasst werden.
- Alleinerziehende sollen den Partner:innenanteil des Kinderbetreuungsgeldes und den Partnerschaftsbonus für einen Elternteil erhalten.
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie.
- Väterbeteiligung erhöhen und Familienzeitbonus anheben sowie Familienarbeitszeitmodell umsetzen, Alleinerziehende sind dabei besonders zu berücksichtigen.
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle Eltern unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Bildung

Bildung ist ein entscheidender Schlüssel für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt unseres Landes. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von arbeitsmarktrelevantem Wissen und Fertigkeiten, sondern auch um Kompetenzen, die Menschen befähigen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

Bildung beginnt im Kleinkindalter und begleitet uns als Erwachsene unser ganzes Leben lang. Auf allen Bildungsstufen geht es vor allem darum, Chancengerechtigkeit herzustellen. Das Ziel ist, dass alle Menschen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können – unabhängig vom familiären, sozialen und finanziellen Hintergrund oder dem vorangegangenen Bildungsweg. Die Höher- und Weiterqualifizierung ist auch bei der dualen Berufsausbildung – zu der wir uns bekennen – längst fällig. Die Unternehmen müssen verstärkt ihrer Verpflichtung zur Ausbildung ihrer benötigten Fachkräfte nachkommen. Nicht nur die Angebote müssen bereitgestellt, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Weiterbildung wird in Österreich zu einem erheblichen Teil durch die Arbeitsmarktpolitik finanziert. Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist somit die größte Weiterbildungsdrehscheibe unseres Landes. Der tiefgreifende Strukturwandel macht einen Wechsel in der Qualifizierungspolitik notwendig: Bildung muss der Vermittlung gleichgestellt werden.

Die Wirtschaft spricht gerne davon, dass es einen „Mangel“ an Arbeitskräften gibt oder die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte einfach „nicht passen“. In der Realität zeigt sich aber, dass nach

wie vor viele Menschen gar keine Chance bekommen, am Erwerbsleben teilzuhaben. In Wahrheit gibt es also keinen Fachkräftemangel, sondern es geht darum, den Fachkräftebedarf gemeinsam zu decken. Den Ansatz, den Fachkräftebedarf ausschließlich über die ausgeweitete Zulassung Drittstaatsangehöriger am österreichischen Arbeitsmarkt decken zu wollen, lehnen wir ab.

Wir fordern:

- Flächendeckender Ausbau des gebührenfreien Angebotes an Ganztagschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der dafür notwendigen organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.
- Gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen.
- Bessere digitale Ausstattung aller Bildungseinrichtungen.
- Mehr soziale Ausgewogenheit im Hochschulbereich, existenzsicherndes Stipendiensystem und Anhebung der Altersgrenze beim Stipendium auf Selbsterhalt.
- Ausreichende und gebührenfreie Angebote zum Nachholen von Bildungsabschlüssen, die im Regelsystem gebührenfrei sind.
- Qualitativ und quantitativ ausreichende Angebote im Rahmen der „Ausbildung bis 18“ und der „Ausbildungsgarantie bis 25“.
- Einführung eines Aus- und Weiterbildungsfonds, finanziert durch Arbeitgeber:innenbeiträge.
- Qualität und Bedingungen der Lehre umfassend verbessern. Regelmäßige Überprüfung der Lehrbetriebe sowie verschärfte Sanktionen im Berufsausbildungsgesetz (BAG).
- Ausbau und Sicherstellung der Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Gleichstellung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Ausbildung.
- Bessere soziale Absicherung von Lehrlingen bzw. Auszubildenden.
- Kostenlose Ausgestaltung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Meister- bzw. Werkmeisterausbildung.
- Zwei Arbeitswochen bezahlte Prüfungsvorbereitung für die Lehrabschlussprüfung.
- Ausbau der Angebote für die „Lehre mit Matura“ und die Berufsreifeprüfung.
- Modernisierung der Berufsschulen und Internate.
- Erhöhung der Schüler:innenbeihilfe, Anhebung der Einkommensgrenzen.
- Abschaffung von unbezahlten Praktika.
- Freier Zugang zu universitärer Bildung, klare Absage an Studienplatz- und Zugangsbeschränkungen sowie an Studiengebühren.
- Ausreichende Finanzierung des Hochschulbereiches, von Wissenschaft und Lehre.
- Ausbau der Mitbestimmung für Beschäftigte und Studierende an Hochschulen.
- Politische und feministische Bildung in der Grundbildung stärker verankern.
- Angebot für Deutschkurse als Zweitsprache flächendeckend aufbauen.
- Öffnung aller Ausbildungsangebote, vor allem der Ausbildung bis 18 Jahre und der Ausbildungsgarantie, für Asylwerber:innen. Wer in Österreich eine Ausbildung macht, soll ab Lehrabschlussniveau das erworbene Wissen in Österreich einsetzen und arbeiten können.
- Neues System zur Bewertung der erforderlichen Qualifikation für Mangelberufsliste. Klare Definition in der „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (RWR-Karte), dass Fachkräfte mindestens über einen Lehrabschluss verfügen müssen.

Mehr Netto für die vielen – Millionärssteuer für Reiche

Verteilungsgerechtigkeit, Armutsbekämpfung, prekäre Beschäftigung

Verteilungsgerechtigkeit

Österreich ist eines der reichsten Länder der Welt. Zugleich aber auch ein Land, in welchem der Wohlstand sehr ungleich verteilt ist. Die Steuerbeiträge haben sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr vom Kapital weg hin zum Faktor Arbeit verschoben. So wurde im Laufe der letzten Jahrzehnte zum Beispiel der Körperschaftsteuersatz in Österreich von 55 Prozent im Jahr 1970 auf 23 Prozent im Jahr 2024 mehr als halbiert. Mehr als 80 Prozent des Steuer- und Abgabenaufkommens leisten heute Arbeitnehmer:innen, Pensionistinnen und Pensionisten sowie Konsumentinnen und Konsumenten. Damit beruht die Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates überwiegend auf dem Faktor Arbeit.

Große Vermögen tragen hingegen nur magere 1,5 Prozent zum Steueraufkommen bei. Durch Steuerbetrug und Steuertricks von internationalen Konzernen sowie Millionärinnen und Millionären entgehen Österreich 12 bis 15 Milliarden Euro jährlich. In Summe fehlen damit dringend benötigte Steuermittel etwa für Gesundheit und Pflege oder für den Ausbau von Schulen und Kinderbildungseinrichtungen – und nicht zuletzt auch für den Klimaschutz.

Die Finanzierung unseres Sozialstaates muss langfristig gesichert werden und dafür braucht es eine gerechtere Finanzierungsbasis. Das bedingt einen bei Weitem höheren Beitrag von Millionärinnen und Millionären sowie großen Konzernen. Und es bedarf einer grundlegenden Änderung der Steuerstruktur. Arbeitseinkommen sollen weniger besteuert werden, Kapital und Vermögen sollen mehr besteuert werden. Zudem sollen kapitalintensive Betriebe einen größeren Beitrag zum Sozialstaat leisten und Betriebe mit einer hohen Zahl an Beschäftigten weniger Steuern zahlen müssen.

Wir fordern:

- Erhöhung der Körperschaftsteuer auf mindestens 25 Prozent.
- Einführung einer Millionärssteuer auf private Nettovermögen über einer Million Euro sowie Einführung von Erbschafts- und Schenkungssteuern auf große Vermögensübertragungen; Reform der Besteuerung von Stiftungen.
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- Weltweite Mindeststeuer für Unternehmen von 25 Prozent und eine Harmonisierung der Bemessungsgrundlage.
- Steuerflucht und Steuerbetrug international koordiniert bekämpfen.
- Krisenbedingte Übergewinne wirksam abschöpfen.
- Erträge von Unternehmen, die einträgliche Patente mit Unterstützung aus öffentlichen Mitteln entwickelt haben, stärker abschöpfen.
- Wertpapier-Kapitalertragsteuer anheben und Kapitalertragsteuer ohne Behaltefrist beibehalten.
- Solidaritätszuschlag für Einkommen über einer Million Euro.
- Leerstandsabgabe für frei finanzierte Wohnungen, die schon länger leer stehen.
- Einführung einer Wertschöpfungsabgabe.
- Gender Budgeting verbindlich machen und mit Sanktionen verknüpfen.
- Gerechter Ausgleich der Mehrkosten bei Öko-Steuern für kleinere und mittlere Einkommen (Reform des Pendlerpauschales, Öffi-Bonus).

- EU-weite Mindeststeuern auf Kerosin und Schiffsdiesel.
- Einführung einer gerechten Besteuerung von Digitalunternehmen.
- EU-Kommission muss in digitalen Märkten auf unfaire Praktiken achten bzw. diese unterbinden (zum Beispiel bei Steuern, Arbeitsbedingungen, Missbrauch von Daten etc.).
- Anhebung des Kilometergeldes und der Steuerfreigrenzen für Tages- und Nächtigungsgelder, der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen, der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie der Überstundenzuschläge.
- Aufhebung der Befristung bei steuerlichen Regelungen bzw. Entlastungen bei Homeoffice sowie regelmäßige Valorisierung und Ausdehnung der Ansprüche und Schutzbestimmungen auf alle Formen des mobilen Arbeitens.
- Erhöhung des Betrags der Arbeitgeber:innen zur Abfertigungskasse im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG). Reduktion der Höhe der zulässigen Verwaltungskosten der Abfertigungskassen.

Armutsbekämpfung, prekäre Beschäftigung

Weltweit sind nach wie vor zu viele Menschen von Armut bedroht oder betroffen. In Österreich trifft Armut vor allem Arbeitssuchende und Kinder – viele von ihnen mit alleinerziehendem Elternteil. 368.000 Kinder sind in Österreich von Armut und materieller Ausgrenzung bedroht. Das ist mehr als jedes fünfte Kind. Das Aufwachsen in Armut führt unter anderem zu gesundheitlichen Nachteilen, die Kinder ein Leben lang begleiten können. Eine Kindergrundsicherung könnte Kinderarmut in Österreich abschaffen und so auch spätere Sozialausgaben nachhaltig minimieren.

Vor allem aber führen wirtschaftliche Entwicklungen zum Voranschreiten prekärer Beschäftigungsformen mit niedriger Entlohnung. Technische Möglichkeiten werden bewusst genutzt, um arbeits- und sozial- sowie steuerrechtliche Lücken auszunutzen (zum Beispiel durch Plattformarbeit). Das Hinausdrängen der Betroffenen aus dem Arbeitsmarkt und dem Arbeitsrecht führt zu einer Entsolidarisierung unter den arbeitenden Menschen und zur Schwächung gewerkschaftlicher Bestrebungen. Lohn- und Sozialdumping als Folge schwächen die Position aller Arbeitnehmer:innen und gefährden unsere bestehenden Sozialsysteme.

Aber auch auf Basis des echten Arbeitsvertrags erleben wir zunehmende Prekarisierung. Beispiele dafür sind etwa die Arbeitskräfteüberlassung oder die kurzzeitige Beschäftigung in Saisonbetrieben. Die Situation für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten ist besonders dramatisch (vor allem in der Landwirtschaft). Die Ausbeutung beginnt schon mit der Arbeitsvermittlung: Private Agenturen verlangen hohe Gebühren und machen oft falsche Versprechungen.

Die Lohnpolitik endet aber auch nicht an Österreichs Grenzen. Um Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Lohnniveaus in den EU-Mitgliedsstaaten zu verhindern, regelt die Entsenderichtlinie den Grundsatz desselben Lohns am selben Ort. Zur Überprüfung wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) geschaffen. Da das Gesetz teilweise wieder aufgeweicht wurde, braucht es hier dringend Korrekturen.

Die EU muss aber endlich auch ihr Wohlstandsversprechen einhalten. Der angeheizte Wettlauf um die niedrigsten Standards geht zulasten der Arbeitnehmer:innen in allen EU-Ländern. Um den Missstand zu bereinigen, sind verbindliche, einheitliche Mindeststandards bei zum Beispiel Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitslosenversicherung und Löhnen notwendig.

Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender Sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und eingehalten werden.

Die Antwort der reichen Länder auf Fluchtursachen kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen. Vielmehr müssen gemeinsam diese Fluchtursachen beseitigt und die Menschen in anderen Ländern ermächtigt werden, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen. Nur gemeinsam werden wir Problemstellungen überwinden können bzw. dazu beitragen, dass das Leben bei uns und in anderen Ländern friedlicher, ökologischer, gerechter und lebenswerter wird.

Wir fordern:

- Eine Politik, die gute Jobs schafft und ein gutes Leben ermöglicht. Das ist das beste Mittel gegen Armut und Armutsgefährdung in Österreich, in der EU und weltweit.
- Verstärkter Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht (zum Beispiel gegen Scheinselbständigkeit, Plattformarbeit).
- Staatliche Kontrollbehörden finanziell und personell aufstocken.
- Arbeitnehmer:innenähnliche freie Dienstnehmer:innen in das Arbeitsrecht, in Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen weitgehend miteinbeziehen.
- Gerichtliche Strafbarkeit der Verhinderung bzw. Behinderung von Wahlen der Personalvertretung (PV), des Betriebsrates (BR), des Jugendvertrauensrates (JVR) und von Behindertenvertrauenspersonen (BVP).
- Selbständig, arbeitnehmer:innenähnlich arbeitende Menschen bei der Selbstorganisation unterstützen.
- Möglichkeit der behördlichen Beschränkung des Anteils an überlassenen Arbeitskräften auf betrieblicher Ebene schaffen.
- Bekenntnis der Politik, dass Kinderarmut mit allen Mitteln bekämpft wird und jedes Kind gleich viel wert ist.
- Die Förderung von Kindern soll nicht durch Steuervorteile, sondern primär durch Sach- und Transferleistungen erfolgen.
- Die Sozialhilfe soll durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung mit Mindestsätzen statt mit Maximalleistungshöhen ersetzt werden.
- Abschaffung der rein medizinischen Feststellung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderung, angemessene Entlohnung statt Taschengeld.
- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) erhalten und Strafen wirksam und abschreckend gestalten (beispielsweise durch Wiedereinführung des Kumulationsprinzips). Schaffung eines Auffangtatbestands für Branchen ohne Flächenkollektivvertrag.
- Effiziente Maßnahmen gegen Missbrauch durch Scheinentsendungen.
- Massive Einschränkung von Subunternehmerketten und Einführung einer Auftraggeberhaftung des gewerblichen Auftraggebers und Generalunternehmerhaftung für die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette.
- Wirksame und nachvollziehbare Entgeltschutzbestimmungen für grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer:innen im Verkehrsbereich auch in der Entsenderichtlinie.
- Verpflichtende Sozial- und Entgeltkriterien bei öffentlichen Aufträgen und Ausschreibungen.
- Kein Verfall von Ansprüchen bei unterkollektivvertraglicher Entlohnung.
- Schaffung des gerichtlichen Straftatbestands der vorsätzlichen Unterentlohnung.
- Vorrang sozialer Grundrechte und Absicherung der Arbeitnehmer:innenrechte vor den vier Freiheiten des EU-Binnenmarktes.
- Internationalen Dialog und Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen auf allen Ebenen als Beitrag zu Schaffung und Erhalt des Friedens stärken. Erhöhung der Entwicklungszusammenarbeitsgelder.

Mehr Sozialstaat – für weniger Sorgen

Sozialversicherung, Gesundheit, Pensionen, Pflege

Sozialversicherung

Die Sozialversicherung ist ein wesentliches Kernelement unseres Sozialstaats. Die Sozialversicherung besteht aus der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Die im Jahr 2018 beschlossene Reform der Sozialversicherung durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) war einer der größten Angriffe auf die Errungenschaften unserer Arbeitnehmer:innen-Bewegung. Die leeren Versprechen der „Patientenmilliarde“, der „Leistungsharmonisierung“ und des „Sparens im System“ dienten einzig und allein dazu, die Entscheidungsbefugnisse in der Selbstverwaltung in die Hände der Arbeitgeber:innen zu verschieben. Damit verbunden war aber eine Entmachtung der Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen.

Dass die aktuelle Struktur nicht optimal ist, zeigt sich vor allem auf der Ebene der Bundesländer: Es fehlen handlungsfähige regionale Ansprechpartner:innen, die für die notwendige Versichertennähe sorgen. Aber auch in der Unfallversicherung: Während die für Arbeitnehmer:innen notwendigen Leistungsverbesserungen nicht umgesetzt werden, wurde der Beitragssatz in der Unfallversicherung in den vergangenen acht Jahren dreimal von 1,4 auf nunmehr 1,1 Prozent gesenkt. Und das, obwohl es dringenden Handlungsbedarf für die Modernisierung der Leistungen im Sinne eines umfassenden Versicherungsschutzes gibt. Zahlreiche berufsbedingte Erkrankungen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Arbeitswelt stehen, fehlen.

Wir brauchen daher dringend Verbesserungen in der Sozialversicherung unter Beibehaltung bzw. Wiederherstellung der bewährten Grundsätze: solidarische Finanzierung, Ausschluss einer Risikoauslese und Ausschluss der Gewinnorientierung sowie Selbstverwaltung der Versicherten bzw. Arbeitnehmer:innen.

Wir fordern:

- Wiederherstellung der Mehrheiten für die Arbeitnehmer:innen in allen Selbstverwaltungsgremien der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK). Die Vorsitzführung gehört dauerhaft wieder in die Hände der Arbeitnehmer:innen-Seite.
- Rücknahme und rückwirkende Erstattung des Mittelentzugs durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) und der Fusionskosten.
- Stärkung des Dachverbands durch Vergrößerung der Konferenz sowie durch die Schaffung eines neuen Gremiums zur trägerunabhängigen Koordinierung, Wiedereinführung eines Kontrollgremiums der Selbstverwaltung in allen Sozialversicherungsträgern.
- Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Entsendung in die Selbstverwaltungsgremien.
- Harmonisierung und Ausbau der Leistungen für alle Versicherungsgruppen auf das jeweils beste Leistungsniveau.
- Stärkung und Ausbau der eigenen Einrichtungen der Sozialversicherungsträger.
- Einführung einer Kostenbeteiligungsobergrenze für alle Versicherten.
- Satzungsmäßige Geldleistungen sollen jährlich valorisiert werden.
- Erweiterung der Berufskrankheitenliste sowie des Zuständigkeitsbereichs der Unfallversicherung für arbeitsbedingte Erkrankungen psychischer und physischer Art.

- Etablierung eines Sachverständigenbeirates zur regelmäßigen wissenschaftlichen Adaptierung der Berufskrankheitenliste.
- Erhöhung der Anzahl der Arbeitsmediziner:innen sowie der Mindesteinsatzzeiten.
- Aufnahme wertschöpfungsorientierter Elemente in die Bemessungsgrundlage.
- Erhöhung des Unfallversicherungsbeitrags auf sein ursprüngliches Niveau von 1,4 Prozent.
- Evidenzbasierte, pauschalierte Abgeltung zwischen Freizeit- und Arbeitsunfällen in den Zuständigkeiten von Österreichischer Gesundheitskasse (ÖGK) und Allgemeiner Unfallversicherungsanstalt (AUVA) – Neuregelung des „Besonderen Pauschbetrags“ gemäß § 319a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).
- Anhebung und Angleichung des fiktiven Arbeitgeber:innenbeitrags bei der Krankenversicherung der Pensionistinnen und Pensionisten (die sogenannten Hebesätze) für eine faire Kostenabgeltung.
- Vollständige Aufwandsdeckung der Unfallversicherung für Schüler:innen und Studierende sowie Kursteilnehmer:innen des Arbeitsmarktservice (AMS) durch den Bund.
- Ersatz für die Beitragsbefreiung der Dienstgeber:innen bei der Unfallversicherung bei Lehrlingen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern.

Gesundheit

Die klima- und umweltbedingten Veränderungen wirken sich auch auf unsere Gesundheit aus. Neue gesundheitliche Risiken entstehen, bestehende Erkrankungen verschärfen sich. Dennoch werden die Menschen zukünftig länger leben. Die Inanspruchnahme von Leistungen aus dem Gesundheitssystem wird zunehmen. Aufgrund dieser Entwicklungen und der bevorstehenden Pensionierungen vieler Beschäftigter wird der Bedarf an neuem Personal und Fachkräften im Gesundheitsbereich stark steigen.

Hinzu kommt die Gefahr einer neuerlichen pandemiebedingten Gesundheitskrise, auf die wir gut vorbereitet sein sollten. Insbesondere dürfen sich entstandene Versorgungsengpässe nicht mehr wiederholen. Abgesagte Operationen, aufgeschobene Therapien und Rehabilitationsmaßnahmen oder geschlossene Ordinationen müssen künftig verhindert werden. Dafür braucht es ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen. Unser Gesundheitssystem muss nicht nur zukunftsfit, sondern auch geschlechterfit, pandemiefit, klimafit und insbesondere beschäftigtenfit gestaltet bzw. weiterentwickelt werden. Oberstes Ziel muss es sein, dass im Rahmen unseres Gesundheitssystems allen zeitnah die Versorgung zur Verfügung steht, die sie benötigen.

Es muss weiters dafür gesorgt werden, dass die Versorgung mit Medizinprodukten und Arzneimitteln langfristig gesichert wird. Die Coronavirus-Pandemie hat uns gezeigt, welche Nachteile durch die Abhängigkeit von Produktionsstätten außerhalb Europas entstehen.

Zudem muss die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt werden, sodass Personen entlang ihrer berufsbedingten Belastungen (wie zum Beispiel durch Stress, Schichtarbeit, körperliche Belastung) begleitet werden. Wir fordern eine gesunde, sichere und menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation. Die Verantwortung dafür tragen die Arbeitgeber:innen in Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht – sie sind verstärkt in die Pflicht zu nehmen.

Wir fordern:

- Flächendeckender Ausbau der Primärversorgung als erste Anlaufstelle. Leistungsstarke und gut ausgebaute Spitäler und Spitalsambulanzen mit ausreichend qualifiziertem Personal.
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine verpflichtende Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in allen Betrieben.

- Stärkung der digitalen Gesundheitskompetenz.
- Mehr finanzielle Mittel unter anderem für psychosoziale Versorgung zur Bekämpfung der neuen umwelt- und belastungsbedingten Krankheiten durch Anhebung des Anteils an Bundesmitteln.
- Schaffen von verbesserten Inanspruchnahme-Möglichkeiten von psychosozialen und psychotherapeutischen Behandlungen auf Kosten der Sozialversicherungsträger.
- Verstärkter Fokus auf die Lehrlingsgesundheit durch Maßnahmen zur Verstärkung der Inanspruchnahme von (Vorsorge-)Untersuchungen für Jugendliche. Ausbau der Gesundheitsbetreuung auch im schulischen Bereich.
- Mehr Personal, insbesondere durch die unverzügliche Etablierung von bundesweit einheitlichen, bedarfsorientierten und evidenzbasierten Personalberechnungsmethoden.
- Ausbildungsoffensive durch Steigerung der Ausbildungsplätze, der finanziellen Absicherung der Schüler:innen und Studierenden und durch Attraktivierung der Aus- und Weiterbildungen von Gesundheits-, Sozial- und Betreuungsberufen.
- Schaffung einer besseren Durchlässigkeit innerhalb der Gesundheitsberufe bis hin zum gehobenen Dienst.
- Arbeitsbedingungen, die einen Gesundheitsberuf auch in Zukunft attraktiv machen. Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung und Wertschätzung.
- Ausbau der Gendermedizin durch ein Bündel an Maßnahmen, wie zum Beispiel die Entwicklung von genderspezifischen Gesundheitsvorsorge- und Präventionsprogrammen sowie von genderspezifischen Forschungs- und Ausbildungsschwerpunkten.
- Auf- und Ausbau entsprechender Fortbildungsprogramme für Angehörige aller Gesundheitsberufe.
- Verankerung des Rechts auf kostenfreien und flächendeckenden Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten. Unterstützung der Resolution des EU-Parlaments zur Aufnahme des Rechts auf Schwangerschaftsabbruch in die EU-Grundrechtecharta.
- Kostenlose Zurverfügungstellung von Monatshygieneprodukten am Arbeitsplatz (zum Beispiel über die betriebliche Gesundheitsförderung) und in öffentlichen Einrichtungen (etwa in Schulen).
- Entwicklung eines bundesweiten Pandemiekrisesplans unter Einbindung der Sozialpartner.
- Versorgungssicherheit in Bezug auf Medizinprodukte und Arzneimittel.
- Weltweites Teilen von Gesundheitstechnologien, wie zum Beispiel Patente auf Impfungen.

Pensionen

Die beste Absicherung für das Alter ist und bleibt ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu vermeiden. Das haben sich alle Menschen nach einem langen Erwerbsleben verdient. Unser öffentliches Pensionssystem beruht auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren. Die Vorteile gegenüber Privat- und Betriebspensionen liegen auf der Hand. Die Verluste der kapitalgedeckten Pensionssysteme haben eindringlich gezeigt, dass diese keine gute und keine verlässliche Absicherung gewährleisten können.

Zudem leistet unser öffentliches Pensionssystem im Gegensatz zur zweiten und dritten Säule einen breiten sozialen Ausgleich: Auch Zeiten ohne Erwerbstätigkeit werden angerechnet (beispielsweise während einer Krankheit, Zeit der Arbeitslosigkeit oder während der Kindererziehung) und Ausgleichszulagen garantieren ein Mindesteinkommen. Die Ausfallhaftung des Bundes garantiert auch in Krisenzeiten stabile Pensionen, was wiederum die wirtschaftliche Entwicklung stabilisiert.

Unser Pensionssystem zahlt aber nicht nur Geldleistungen aus, sondern erbringt auch wichtige Sachleistungen, wie Rehabilitationsmaßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Menschen zu erhalten.

Trotzdem wird unser öffentliches Pensionssystem von neoliberaler und konservativer Seite immer wieder angegriffen und hinsichtlich der Finanzierbarkeit schlechtgeredet und Panik verbreitet. Unser öffentliches Pensionssystem ist aber langfristig finanzierbar und sicher.

Für Menschen, die bereits 45 Jahre oder mehr gearbeitet und überdurchschnittlich lange ins Pensionssystem eingezahlt haben, die Schwerarbeit geleistet haben, für Frauen, die nahe Angehörige gepflegt oder Kinder betreut haben, berufsunfähig oder invalid sind, braucht es Verbesserungen bzw. eine stärkere Berücksichtigung im Pensionsrecht.

Die Pensionsversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer:innen, der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern sind unterschiedlich hoch. Für gleiche Leistungen müssen jedoch gleich hohe Beiträge gezahlt werden.

Wir fordern:

- Aufrechterhaltung unseres öffentlichen Pensionssystems, das auf dem Umlageverfahren beruht, und Schutz dieses Systems durch die Verankerung der Grundprinzipien der öffentlichen Alterssicherung in der Verfassung.
- Beibehaltung der verschiedenen bestehenden gesetzlichen Pensionszugangsaltersgrenzen und Konzentration auf die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters.
- Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten.
- Keine Förderung von privaten Pensionsvorsorgen mit öffentlichen Geldmitteln.
- Abschlagsfreie Pension nach 45 Arbeitsjahren soll für alle Beschäftigten und auf Grund aller vorzeitigen Pensionsarten wieder eingeführt werden. 60 Monate der Kindererziehung sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen und Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sollen für die erforderlichen Arbeitsjahre angerechnet werden.
- Verbesserung der Schwerarbeitspension, indem auch durchgehende Nachtarbeit und psychische Belastungen berücksichtigt werden. Für Beschäftigte in der Pflege und Betreuung soll der Zugang in die Schwerarbeitspension erleichtert werden und Schwerarbeitszeiten sollen während des gesamten Erwerbslebens berücksichtigt werden. Der Nachweis von Schwerarbeitszeiten soll erleichtert werden.
- Verbesserung der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung von pflegenden Angehörigen: Für die Pension sollen rückwirkend bis zu zehn Jahre angerechnet werden.
- Reduzierung der maximalen Abschläge bei einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension sowie der Schwerarbeitspension.
- Anhebung der Pensionsbeiträge der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern auf das Niveau der Arbeitnehmer:innen.

Pflege

Wir treten für ein solidarisches Pflegesystem ein: Das bedeutet, dass alle die Pflege und Betreuung bekommen sollen, die sie brauchen. Es darf nicht von den eigenen finanziellen Mitteln abhängen, wie gut man versorgt ist. Es gehört zu den Kernaufgaben unseres Sozialstaates, für eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege zu sorgen.

Die Pflegepolitik ist derzeit primär darauf ausgerichtet, welche Einschränkungen und Defizite die Menschen haben. In Zukunft muss ein stärkerer Fokus auf die Erhaltung der Gesundheit (Prävention) gerichtet werden.

Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen psychischen und physischen Belastungen verbunden. Um den Personalbedarf in der Pflege und Betreuung zu decken, müssen die

Arbeitsbedingungen verbessert werden (höhere Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich, vorhersehbare Dienstpläne und somit planbare Freizeiten etc.).

Zudem müssen kostenlose Ausbildungsplätze für alle Auszubildenden in den Pflege- und Betreuungsberufen sowie für Quereinsteigende eine finanzielle Absicherung, die existenzsichernd ist, angeboten werden. Praktikantinnen und Praktikanten und Praxisanleiter:innen müssen ebenfalls fair entlohnt werden und bessere Ausbildungsbedingungen vorfinden.

Eine Pflegelehre bzw. den Einsatz von Jugendlichen lehnen wir ab: Kranke und ältere Menschen haben es sich verdient, von lebenserfahrenen und gut ausgebildeten Personen gepflegt und betreut zu werden. Für die rund eine Million Menschen, die Angehörige betreuen bzw. pflegen, braucht es Entlastungen und zusätzliche Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern.

Wir fordern:

- Massiver Ausbau der mobilen Dienste, stationären und teilstationären Einrichtungen, der Tagesbetreuung und von alternativen Wohnformen.
- Wesentliche und dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege und Betreuung.
- Errichtung von koordinierenden Servicestellen auf regionaler Ebene, um bestehende Angebote und Leistungen sowie technische Hilfsmittel für pflegedürftige Menschen und deren Angehörige bekannt zu machen.
- Gesetzlicher Rechtsanspruch auf die Gesamtdauer der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit.
- Schaffung einer Pflegefreistellung für nahe Angehörige unabhängig vom gemeinsamen Haushalt.
- Erweiterte Möglichkeiten der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige, indem rückwirkend bis zu zehn Jahre der Pflege von nahen Angehörigen für die Pension angerechnet werden.
- Stärkung und Steigerung der Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der 24-Stunden-Personenbetreuung.
- Ausbildungsoffensive sowie höhere Durchlässigkeit der Ausbildungen.
- Mehr Präventionsmaßnahmen.
- In der Pflege und Betreuung tätige Unternehmen und Institutionen, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, sollen ausschließlich gemeinnützig betrieben werden.
- Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Verankerung des Pflegefonds ins Dauerrecht und Einführung von vermögensbezogenen Steuern zur Finanzierung der Pflege und Betreuung.

Mehr Schutzgesetze – für mehr Sicherheit

Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitslosengeld, Gewalt am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer:innenschutz

Die Auswirkungen der Klimakrise betreffen auch den Arbeitnehmer:innenschutz. Höhere Temperaturen, aber auch Veränderungen der Niederschlagsmengen oder extreme Wetterereignisse erhöhen die Gefahren. Bei Arbeiten auf Dächern oder in Baugruben werden schnell Temperaturen von über 50 Grad erreicht. Diese Faktoren beeinflussen die Arbeitsbedingungen spürbar und belasten Betroffene in unterschiedlicher Form, abhängig davon, ob körperliche Tätigkeiten, Arbeiten in Produktionsräumen oder geistige Arbeiten durchgeführt werden.

Die gesundheitlichen Folgen von übermäßiger Hitze oder intensiver UV-Strahlung werden nach wie vor unterschätzt – häufig von den Betroffenen selbst. Unvorhergesehene Wetterereignisse führen bereits jetzt zu kurzfristigen Dienstplanänderungen und immer unvorhersehbareren Einsatzzeiten – nicht nur für Arbeitnehmer:innen, sondern auch für viele ehrenamtlich Tätige.

Die entsprechenden Schutzgesetze und Maßnahmen müssen unbedingt auch an die Klimakrise angepasst werden und die Arbeitnehmer:innen verstärkt sensibilisiert werden. Zusätzlich bedarf es weiterer Verbesserungen bzw. Konkretisierungen.

Wir fordern:

- Verstärkte Kontrollen und Ausweitung von Arbeitnehmer:innenschutz und Anpassungsmaßnahmen bei Arbeitsplätzen, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind. Aufstockung der Arbeitsinspektorate.
- Ab der Temperatur von über 30 °C in Arbeitsstätten, an auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen bezahlt hitzefrei, solange keine kühlere Alternative von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angeboten wird.
- Bei Ozonalarm sind schwere körperliche Arbeiten im Freien einzustellen.
- Forcierung der psychosozialen Gesundheit in der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Verbesserung der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Absicherung bei ortsungebundener und mobiler Arbeit.
- Verpflichtung von Infrastrukturbetreibern und Verkehrsunternehmen, flächendeckende, kostenfreie und klimatisierte Sanitär-, Verpflegungs-, Pausen- und Übernachtungsmöglichkeiten für mobiles Personal zur Verfügung zu stellen (zum Beispiel für LKW-Fahrer:innen).
- Erhöhung der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte. Präventionszeiten bereits in Arbeitsstätten ab 11 Beschäftigten.
- Stärkung der Rechte von Präventivfachkräften sowie Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. Arbeits- und Organisationspsychologen verpflichtend als dritte Präventivfachkraft, gleichberechtigt zu Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinerinnen und Sicherheitsfachkräften.
- Arbeitnehmer:innenschutzausschuss bereits ab 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Ausbau der Informations- und Beteiligungsrechte von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) sowie Bestellung in Betrieben ab fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Verbindliche Grenzwerte für das Bewegen von Lasten festsetzen, wobei auch die Gesamtlast im Rahmen der Tagesarbeitszeit zu berücksichtigen ist.

- Etablierung eines Systems, das den Ausstieg aus belastender und gesundheitsschädlicher Nacht- und Schwerarbeit im Betrieb mit finanzieller Absicherung ermöglicht.
- An speziellen Hitzearbeitsplätzen (Gießereien oder ähnliche) mehr bezahlte Pausen in abgekühlten Räumen und weitere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich.
- Deutliche Anhebung des Strafrahmens und der Mindeststrafen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), Arbeitsruhegesetz (ARG) und Arbeitszeitgesetz (AZG).
- Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe und Aktualisierung der Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe.
- Jährliche Hautuntersuchung für gefährdete Outdoor-Arbeitnehmer:innen zur Früherkennung von Hautkrebs.
- Altersgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen (erzwingbare Betriebsvereinbarung).
- Erlass der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Verordnungen nach dem Landarbeitsgesetz 2021 insbesondere im Hinblick auf Arbeitsstätten im Freien und Wohnräume. Angemessene Unterkünfte, ausreichend Trinkwasser und Möglichkeiten, um Toiletten aufzusuchen, müssen gewährleistet werden.

Arbeitslosengeld

Der Strukturwandel und der notwendige Umstieg auf neue klimagerechte Energieformen erzeugt einerseits Jobverluste, andererseits bieten sich auch Chancen für qualitativ hochwertige Beschäftigung in einer ökologisch und sozial nachhaltigen Wirtschaft.

Gleichzeitig müssen jedoch die Beschäftigten, die negativ vom Strukturwandel betroffen sein werden, Absicherung und eine echte neue Chance bekommen. In den kommenden Jahren wird daher der Ausbildung sowie der Um- und Weiterqualifizierung in den Betrieben während einer aufrechten Beschäftigung eine zentrale Rolle zukommen.

Die derzeitige Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 55 Prozent Nettoersatzrate des heranzuziehenden Einkommens und ist im europäischen Vergleich äußerst gering. So notwendig wie die Anhebung der Nettoersatzrate in Österreich ist, ist aber auch die Erhöhung der Familienzuschläge und das Recht auf gute öffentliche Arbeitsvermittlung.

Eine der größten Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik wird die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bleiben. Es geht darum, die Anzahl der Menschen, die von langer Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind, deutlich zu senken. Es braucht dazu auch Jobgarantie für arbeitssuchende Menschen der Altersgruppe 45+.

Aufgrund von Auftragschwankungen schieben Betriebe Arbeitnehmer:innen oft ans Arbeitsmarktservice (AMS) ab, um sie später wieder einzustellen. Dieses sogenannte „Zwischenparken“ kostet die Arbeitslosenversicherung jährlich rund 500 Millionen Euro. Kosten, die Betriebe einfach der Allgemeinheit aufbürden. Bei den betroffenen Arbeitskräften verursachen die Betriebe massive Einkommensausfälle, die sich später auch auf ihre Pensionen negativ auswirken. Hier handelt es sich nicht um einzelne Unternehmen, sondern um ein systematisches Problem bestimmter Branchen, das abgeschafft werden muss.

Wir fordern:

- Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent.
- Angemessene Anpassung der Deckelung des Ergänzungsbetrages.
- Anhebung der Familienzuschläge auf fünf Euro täglich pro Familienmitglied.
- Anpassung an die Teuerung (= Valorisierung) aller Leistungen in der Arbeitslosenversicherung.
- Im Arbeitsmarktservice (AMS) soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden.

- Allen betroffenen Menschen soll die Erhaltung ihres Lebensstandards garantiert werden, bis entweder eine neue, gleichwertige Anstellung im erlernten Beruf gefunden oder eine Weiterqualifizierung ermöglicht wurde. Überregionale Vermittlung soll nur nach bestimmten Kriterien möglich sein.
- Keine Vermittlung des AMS in Betriebe, die systematische Arbeitsrechtsverletzungen begehen oder gegen die Anzeigen beim Arbeitsinspektorat vorliegen. Vermittlungssperren bei hoher Fluktuation – das heißt bei häufigem Wechsel des Personals.
- Als zumutbare Wegzeiten sollen maximal 25 Prozent der täglichen Normalarbeitszeit gelten (für Hin- und Rückfahrt).
- Förderungen an Arbeitgeber:innen sollen grundsätzlich an die Verpflichtung, alle offenen Stellen dem AMS zu melden, geknüpft werden.
- Das „Zwischenparken“ von Arbeitskräften beim AMS muss abgeschafft bzw. für Unternehmen teurer gemacht werden.
- Ein von der öffentlichen Hand gefördertes Beschäftigungsmodell für ältere Arbeitslose und für benachteiligte Menschen, um Langzeitarbeitslosigkeit rasch abzubauen (zum Beispiel Erneuerung der „Aktion 20.000“ oder flächendeckende Ausrollung des Modellprojektes Arbeitsplatzgarantie Marental (MAGMA) des AMS Niederösterreich).
- Ausreichende budgetäre und personelle Ausstattung des AMS sicherstellen.
- Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Qualifizierungsgeld auf selbst gewählte Weiterbildung. Durch die zweite Ausbildungschance nach dem AK/ÖGB-Modell des Qualifizierungsgeldes soll dafür gesorgt werden, dass Beschäftigte und Arbeitsuchende die Möglichkeit zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung erhalten. Es soll ergänzend mit einer verpflichtenden Bildungsberatung und einem wertgesicherten Mindesteinkommen ausgestattet sein.
- Arbeitsstiftungen sollen als bewährte Maßnahme zur beruflichen Höherqualifizierung oder Umschulung ausgebaut, verbessert und gestärkt werden.
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

Mehr Mitbestimmung – für ein leistbares Leben

Strukturwandel & Klimakrise, Sozialpartnerschaft, Kollektivvertrag, Demokratie, Betriebsratsarbeit

Strukturwandel & Klimakrise

Die neoliberale und konservative Politik hat uns mit ihrem „Privatisierungswahn“ in eine Sackgasse geführt. Der sogenannte „Markt“ regelt nämlich nicht alles. Zu groß ist die ungezügelte Gier von Spekulantinnen und Spekulanten. Vor allem versagt der Markt gerade in jenen Bereichen, auf die in Wahrheit niemand verzichten kann, weil sie die Grundlage für ein gutes Leben sind. Dazu zählen vor allem Wohnen, Energie, Mobilität und Lebensmittel. Daher muss der Staat aktiv in das Geschehen eingreifen. Denn eines steht fest: Der Markt hat kein soziales Gewissen.

Aufgrund der Klimakrise steht zudem der notwendige Ausstieg aus fossiler Energie an (Dekarbonisierung). Dieser wird unsere Arbeits- und Lebenssituation verändern. Die Dekarbonisierung darf jedenfalls nicht zur Deindustrialisierung in unserem Land führen. Es wird auch keine Lösung der Klimakrise ohne tiefgreifende Änderung im Verkehrssystem geben. Für eine klimagerechte Mobilität der Zukunft braucht es gezielte ordnungspolitische Maßnahmen, welche auch auf Siedlungsstrukturen Rücksicht nehmen und Alternativen zum Auto ermöglichen. Der öffentliche Verkehr ist dabei ein zentrales Element und muss gestärkt werden. Die Mobilität muss für alle leistbar und zumutbar sein.

Für uns sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen heißt das, die Rechte der Arbeitnehmer:innen zu schützen, qualitativ hochwertige Jobs zu schaffen und den Lebensstandard und die soziale Absicherung der Arbeitnehmer:innen zu erhalten bzw. zu verbessern. Das schaffen wir nur, wenn wir einen aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen starten und zugleich ein neues, nachhaltigeres Wohlstandsmodell aufbauen.

Angesichts der vielfältigen aktuellen Herausforderungen ist eine aktive Beteiligung der Beschäftigten besonders wichtig und weiter zu stärken. Die Gestaltung des Strukturwandels (Klimakrise, Digitalisierung, Internationalisierung ...) darf nicht der Wirtschaft allein überlassen werden. Belegschaften und Belegschaftsvertretungen sind in die Veränderungsprozesse miteinzubeziehen, um eine nachhaltige Unternehmenspolitik im Sinne der Beschäftigten zu schaffen.

Diese Veränderungsprozesse müssen auf betrieblicher Ebene verpflichtend ausgestaltet und notfalls auch erzwungen werden können. Aber auch Städte und Kommunen müssen aktiv gestaltende Akteurinnen vor Ort sein.

Wir fordern:

- Keine weiteren Liberalisierungen und/oder Privatisierungen. Überprüfung bereits stattgefundener Liberalisierungen bzw. Privatisierungen und Rückführung in die öffentliche Hand, wo dies notwendig ist, um eine leistbare Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.
- Die zukünftige Wirtschaftspolitik muss auf einen aktiven Staat setzen. Zentrale Leistungen der Daseinsvorsorge wie Wohnen, Gesundheit, Pflege, Bildung, Wasserversorgung, Abwasser- und Müllentsorgung, öffentlicher Verkehr und Energieversorgung müssen von der Politik im Interesse des Gemeinwohls öffentlich gestaltet werden. Dazu braucht es zum Beispiel eine Re-Regulierung des Energiemarktes. Preisregulierungen für den Grundbedarf an Energie müssen möglich sein.
- Der Grundsatz der weitreichenden Selbstbestimmung der EU-Mitgliedsstaaten, Bundesländer und Gemeinden im Bereich der Daseinsvorsorge muss im EU-Recht verankert werden.

- Die Mittel für Länder und Gemeinden sind aufzustocken.
- Ein klares Bekenntnis zum Erhalt und Ausbau der Rolle der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG). Die öffentliche Hand muss einen Ausverkauf von strategisch wichtigen Unternehmen und kritischer Infrastruktur jederzeit unterbinden und selbst entsprechende Beteiligungen eingehen können.
- Erhöhung der Versorgungs- und Rohstoffsicherheit. Sicherung der österreichischen Bodenschätze in öffentlicher Hand.
- Ausbau und Instandhaltung der Verkehrsinfrastruktur durch gezielte Fördermaßnahmen von Bund und Ländern für den „grünen“ Ausbau und mit dem Ziel, mehr Güterverkehr auf die Bahn zu verlagern. Einführung einer flächendeckenden Lkw-Maut.
- Einführung von Umweltzöllen zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen für nicht-nachhaltige Importe in die EU sowie eine Verankerung von sozialen und ökologischen Standards in der Handelspolitik inklusive Sanktionsmöglichkeiten.
- Bessere Absicherung des öffentlichen Interesses in der Unternehmenspolitik.
- Ausbau der betrieblichen Beteiligung und Mitbestimmung.
- Eine Weiterentwicklung der Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungsmaßnahmen.
- Mehr Mittel für den Neubau und die Sanierung von leistbaren Wohnungen.
- Flächendeckender Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektro- und Wasserstofffahrzeuge.
- Ökologische und sozialgerechte Reform der Pendlerpauschale.
- Einrichtung von „One-Stop-Shops“ für Haushalte zur Förderung von Informationsangeboten für thermische Sanierungen und Heizungswechsel. Letzterer muss auch für Menschen ohne Eigenmittel möglich sein. Klarheit über technische Möglichkeiten und Kostentragung bei der Umrüstung von Mehrparteienhäusern.

Sozialpartnerschaft, Kollektivvertrag

Das System der Sozialpartnerschaft sichert den Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern auf vielen Ebenen. In zahlreichen Behörden, dem Arbeitsmarktservice (AMS) und den Sozialversicherungsträgern sorgen die Sozialpartner für die Einbeziehung der Interessen der Betroffenen. In der Laiengerichtbarkeit am Arbeits- und Sozialgericht ist ihre Teilnahme unverzichtbar.

Das auf der gesetzlichen Mitgliedschaft beruhende Kammersystem ist ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft. Und das muss es auch bleiben. Die Kammern sind nämlich nur dann gesichert, wenn sie über die notwendigen Mittel verfügen, um ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Jede Kürzung der Kammerbeiträge würde das System als Ganzes infrage stellen.

Auch auf Branchenebene spielt die Sozialpartnerschaft eine wichtige Rolle. Das Instrument des Kollektivvertrags (KV) steht in der Lohnpolitik der Gewerkschaften im Vordergrund. Auch im öffentlichen Dienst, dessen Besoldungssystem zwar auf einer gesetzlichen Grundlage beruht, gibt es keine Änderungen ohne Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften.

Das System der Kollektivverträge hat sich über Jahrzehnte bewährt und zu einer beinahe flächendeckenden Tarifabdeckung geführt. Damit diese erhalten bleibt, muss die gesetzliche Mitgliedschaft in den Fachverbänden der Wirtschaftskammern aufrechterhalten werden. Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnen wir ab, da dieser von den jeweiligen politischen Mehrheiten im Parlament abhängig wäre. Um eine vollständige Tarifabdeckung zu erreichen, bedarf es hingegen nur geringer gesetzlicher Anpassungen.

Wir fordern:

- Das System der Kollektivverträge muss Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.
- Lohnerhöhungen müssen sich an der mittelfristigen, gesamtwirtschaftlichen Produktivität und der Inflation orientieren – unter Bedachtnahme auf zusätzliche branchenspezifische Verteilungsspielräume.
- Ausweitung der Instrumente der Satzung und des Mindestlohntarifs.
- Gesetzliche Präzisierung der Möglichkeit der Einbeziehung der arbeitnehmer:innenähnlichen freien Dienstnehmer:innen in die Kollektivverträge.
- Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in allen Bereichen der Arbeitswelt zu fördern. Ungleiche Entlohnungen zwischen Männern und Frauen sind zu bekämpfen.
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Ausweitung auf alle Dienstgeber:innen (zum Beispiel Länder und Gemeinden).
- Spürbare Sanktionen (zum Beispiel hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist.
- Erweiterung und Präzisierung der Einkommensangaben in Stellenausschreibungen, spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.
- Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen.
- Volle Anrechnung der Pflege- und Familienhospizkarenzzeiten auf alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen dienstzeitabhängigen Ansprüche.
- Gründung einer unabhängigen Stelle („Equal-Pay-Kommission“) zum Monitoring des Einkommensunterschieds durch die Analyse von Metadaten der Einkommensberichte. Diese Stelle soll periodisch dem Nationalrat berichten und Maßnahmen vorschlagen. Unterstützend soll regelmäßig eine Zeitverwendungsstudie durchgeführt werden, um das Ausmaß an unbezahlter Arbeit beziffern zu können.

Demokratie, Betriebsratsarbeit

Die krisenbedingten Herausforderungen der letzten Jahre haben unser gesellschaftliches Leben stark auf die Probe gestellt. Und die Krisen dauern weiter an, neue werden dazukommen. Die ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden führen immer mehr zu einer Verunsicherung in unserer Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen demokratiefeindliche Kräfte zu nutzen, die demokratische Grundordnung infrage zu stellen und politisches Kapital aus den Krisen zu schlagen.

Zudem nimmt die Gewalt am Arbeitsplatz besorgniserregend zu. Der steigende Wettbewerb, eine aggressivere Gesellschaft, die Coronavirus-Pandemie und ihre Folgen sowie die explodierende Teuerung setzen die Menschen immer mehr unter Druck. Besonders betroffen von Gewalt am Arbeitsplatz sind Beschäftigte in Dienstleistungsberufen, im öffentlichen Dienst und im Verkehrssektor. Gewalt, in welcher Form auch immer, gehört nicht zum Berufsrisiko und darf nicht toleriert werden.

Starke sozialdemokratische Gewerkschaften, Betriebsräte bzw. Belegschaftsvertretungen und Arbeiterkammern sind wesentliche Eckpfeiler der Demokratie und sichern die politische und wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen auf allen Ebenen. Zur effektiven Wahrung der Interessen der Belegschaft sieht die Betriebsverfassung Mitbestimmungsrechte und Informationsrechte für den Betriebsrat bzw. die Belegschaftsvertretung vor. Um auch im Hinblick auf die sich ändernde

Arbeitswelt die Belegschaft bestmöglich vertreten zu können, benötigen Belegschaftsvertretungen weitere zusätzliche und durchsetzbare Befugnisse.

Wir fordern:

- Entschiedenenes Auftreten gegen rechtsextreme, antisemitische und antidemokratische Bewegungen. Förderung von Maßnahmen der Zivilcourage und der Zivilcourage online.
- Thematisierung von beruflicher und häuslicher Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung und Hass im Netz, besserer Schutz für Opfer von Hasspostings. Verbesserung der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).
- Gesetzliche Aufnahme des Delikts Mobbing analog dem Straftatbestand Cybermobbing.
- Ausreichend finanzielle Mittel zur Absicherung und zum flächendeckenden Ausbau von Frauenhäusern, Gewaltschutzzentren und Frauenberatungsstellen.
- Rasche Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
- Anpassung des Betriebsbegriffes an die digitale Arbeit (zum Beispiel digitale Arbeitsstätte) und der Mitbestimmungs- und Informationsrechte sowie weiterer Rechte und zusätzliche durchsetzbare Befugnisse zur effektiven Wahrung der Interessen der Belegschaft.
- Ausbau der Mitbestimmung in den Bereichen Datenschutz, Überwachung, Beurteilung und Diskriminierungsschutz. Umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebsrats bei der Verwendung und Kontrolle von Künstlichen Intelligenzsystemen (KI).
- Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl zur Freistellung des Betriebsrates sowie die Möglichkeit der Teilung dieser Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern.
- Gerichtliche Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer:innen.
- Verpflichtende anteilmäßige Berücksichtigung beider Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.
- Stärkung der Behindertenvertrauensperson.
- Verbesserte Durchsetzbarkeit bei Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft.
- Klarstellung der (digitalen) Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose/personalvertretungslose Betriebe.
- Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
- Vollumfängliches Stimmrecht für Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen in Aufsichtsratsgremien (zum Beispiel Universitätsrat).
- Entgeltfortzahlungsanspruch bei Teilnahme an Betriebsversammlungen.
- Gerichtliche Strafbarkeit der Verhinderung bzw. Behinderung von Wahlen der Personalvertretung (PV), des Betriebsrates (BR), des Jugendvertrauensrates (JVR) und von Behindertenvertrauenspersonen (BVP).
- Erleichterung der Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern.
- Streichung des Mindestwahlalters für Betriebsratswahlen. Der Jugendvertrauensrat muss aber weiterhin unverändert erhalten bleiben.
- Gesetzliche Möglichkeit schaffen, einen Jugendvertrauensrat auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft zu gründen (LAG).
- Briefwahl vereinfachen (zum Beispiel Briefwahl-Fristen anpassen).
- Gleiches Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie auf EU-Ebene (für diskriminierungsfreien Zugang zum Beispiel zu Wohnen, Bildung oder Gesundheit).

Impressum

Gerechtigkeit jetzt! Solidarity forever!

5-Punkte-Programm 2023–2028

FSG-Bundesfraktionskonferenz, 20. Juni 2023

Stand: Bei der FSG-Bundesfraktionskonferenz am 20. Juni 2023 beschlossene Fassung.

Herausgeber:

Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen im ÖGB,

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01/534 44-390 80

E-Mail: fsg@fsg.at

Web: www.fsg.at

ZVR-Nr.: 158750011